

## KINERJA ANGGOTA SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT DALAM MENCIPTAKAN KEAMANAN, KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN DI KECAMATAN MALINAU KOTA KABUPATEN MALINAU

**Daniel Anyik<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Administrasi Publik FISIP Unmul

Alamat Korespondensi : jurnal.adm.reform.mianunmul@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study is to describe and analyze the performance of the Community Protection Unit Officers in creating Security, Peace and Order in Kecamatan Malinau Kota, Malinau District. This type of research includes descriptive with qualitative approach. Primary data is derived from interviews with informant selected purposively and direct observation, supported by secondary data derived from written data owned by the agency. The conclusion of the research was conducted through interactive model data analysis. The results showed that the work of Satlinmas members in creating security, peace and order in Kecamatan Malinau Kota as measured by several performance instruments, including the ability to finish the task, the quality of the work, the attitude of work discipline, creativity in working, and cooperation with the community showed good work results, but not optimal.*

**Keywords:** Performance, Community Protection, Security, Peace, Order

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis kinerja anggota Satuan Perlindungan Masyarakat dalam menciptakan Keamanan, ketentraman dan Ketertiban di Kecamatan Malinau Kota, Kabupaten Malinau. Jenis penelitian ini termasuk diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data primer berasal dari wawancara dengan informan yang dipilih secara purposive dan pengamatan langsung, didukung dengan data sekunder yang berasal dari data tertulis yang dimiliki oleh instansi. Penarikan kesimpulan penelitian dilakukan melalui analisis data model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil kerja anggota Satlinmas dalam menciptakan keamanan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan Malinau Kota yang diukur melalui beberapa instrument kinerja yaitu meliputi, kemampuan dalam penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, sikap disiplin kerja, kreativitas dalam bekerja, dan kerjasama dengan masyarakat telah menunjukkan hasil kerja yang cukup baik, namun belum optimal.*

**Kata Kunci:** Kinerja, Perlindungan Masyarakat, Keamanan, Ketentraman, Ketertiban.

### **Pendahuluan**

Dalam konteks Satlinmas di Kabupaten Malinau, penyebaran dan penugasan Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat merupakan implementasi dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat. Dalam regulasi tersebut elah diatur jelas mengenai Pengorganisasian, Persyaratan Perekrutan Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat, Masa Keanggotaan, Tugas, Hak

dan Kewajiban serta sampai dengan Pemberdayaan, Pembinaan, dan Pelaporan maupun Pembiayaan telah diatur dalam Peraturan Menteri tersebut.

Bermula dari peraturan tersebut maka Pemerintah Kabupaten Malinau dengan memberi pembiayaan terhadap anggota satuan perlindungan masyarakat yang direkrut sesuai dengan Permendagri Nomor 84 tahun 2014 tentang tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat sehingga pemerintah Kabupaten Malinau pada tahun 2016 menetapkan sebanyak 470 orang anggota Satlinmas di seluruh wilayah Kabupaten Malinau yang terbagi secara merata pada 15 Kecamatan yang berada di wilayah Pemerintahan Kabupaten Malinau, sehingga pada seluruh wilayah tersebut sudah hampir mendapat porsi penugasan Satlinmas (Data Satuan Perlindungan Masyarakat Bidang Linmas dan Kasi Satuan Linmas Tahun 2017 Bulan Januari s/d Juni).

Sehubungan dengan kinerja anggota Satuan Perlindungan Masyarakat yang bertugas di Kecamatan Malinau Kota, hasil observasi atau pengamatan penulis di lapangan, menunjukkan belum sepenuhnya anggota Satlinmas menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dijalankan. Hal tersebut diindikasikan dengan masih ada penilaian miring bahkan keluhan-keluhan dari anggota masyarakat terhadap tugas satlinmas. Seperti komentar beberapa anggota masyarakat yang sedang mengurus surat di Kantor Kelurahan Pelita Kanaan dan Kantor Kecamatan Malinau Kota yang mengatakan bahwa pekerjaan Satlinmas hanya duduk-duduk saja dan tidak jelas.

Sementara itu tingkat keamanan dan ketertiban di Kecamatan Malinau Kota yang belum ada perubahan kearah yang lebih baik, seperti masih adanya tindak pencurian di rumah-rumah penduduk di siang hari, kenakalan dan perkelahian antar remaja, memberi indikasi bahwa peran Satlinmas di belum menyentuh akar persoalan dan belum mampu merubah keadaan keamanan, ketentraman dan keterliban di wialayah Kecamatan Malinau menjadi lebih baik. Sehingga akhirnya muncul ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja anggota Satlinmas.

Tentu saja persoalan tersebut tertuju pada pelaksanaan tugas satlinmas di Kecamatan Malinau Kota. Seperti, upaya apa saja yang akan dilakukan oleh Anggota satuan Perlindungan masyarakat serta bagaimana kinerja anggota satuan perlindungan masyarakat di lapangan, apakah sudah sesuai dengan permendagri tersebut. Padahal untuk rekrutmen dan pengadaan sarana prasarana pada satuan linmas, pemerintah daerah Kabupaten Malinau telah mengeluarkan anggaran yang cukup besar.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengkasji lebih mendalam sehingga dapat diketahui dengan jelas, faktual maupun aktual mengenal problematika yang berkenaan dengan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan masyarakat dalam Upaya Menciptakan Keamanan, Ketentraman dan Ketertiban di Kecamatan Malinau Kota

## Konsep dan Teori

### Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang secara harfiah berarti "prestasi kerja". Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Simamora (2000:423) kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya pengertian kinerja pegawai dapat dikemukakan oleh beberapa pendapat, salah satunya yang dikemukakan Rue & Byars bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil atau berkaitan dengan operasi aktivitas, program dan misi organisasi. Sedangkan menurut Bernardin & Russel (dalam Keban (2008:210) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.....". Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode tertentu sesuai tanggung jawabnya dan tidak termasuk penilaian terhadap karakteristik pribadi pegawai.

Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan atau kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai tanggung jawabnya.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang lebih besar mengingat keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja pegawai akan sangat berguna untuk melihat atau menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi kerja. Hal tersebut akan dapat diwujudkan manakala para pegawai dapat memahami secara jelas tentang tugas dan fungsinya yang didukung dengan kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga akan dapat diketahui nilai hasil yang dicapai.

Penilaian hasil kerja penting untuk memastikan apakah hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan nilai yang dikorbankan (*input*), atas penilaian tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk menentukan kinerja pegawai. Gary Dessler menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Sedangkan Dwiyanto (2006 : 47) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat

penting sebagai ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja pegawai tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan masyarakat.

Pengukuran kinerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu dari kualitas dan kuantitas. Dari aspek kualitas dapat diukur berdasarkan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keterampilan hasil kerja, sedangkan dari kuantitas kerja dapat diukur melalui jumlah keluaran yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja, merupakan alat penting untuk mengevaluasi *value* (nilai) hasil kerja seseorang, kelompok maupun organisasi. Menurut Sedarmayanti (2001:68), penilaian kinerja sebagai umpan balik dari nilai yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui tingkat capaian yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Maka dari itu penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan secara terus menerus agar dapat diketahui *output* yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai dan dengan demikian akan memudahkan dalam menentukan sasaran dan tujuan yang dianggap penting untuk dilakukan.

Kriteria dari kinerja pegawai menyangkut permasalahan pilihan personal yang dikaitkan dengan nilai-nilai pemerintahan (*government values*), yang karena itu membawa konsekuensi bahwa aparaturnya memiliki *consumer-aware*, menerapkan nilai-nilai *the manager faces the consumer* yang pada akhirnya akan membawa implikasi pada efektivitas pelayanan dan kinerja pelayanan secara keseluruhan (*service effectiveness*) (Willcocks dan Harrow, dalam Simamora, 2001 : 121)

Pendapat Steers (1990) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pencapaian tujuan organisasi meliputi: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik anggota, dan kebijakan serta praktek manajemen. Sedangkan menurut Zauhar (1996:15) bahwa kinerja dapat diukur melalui derajat kinerja yang meliputi kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Derajat kinerja individu dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain : (1) Keterampilan, (2) Kecakapan praktis, (3) Kompetensinya, (4) Pengetahuan dan informasi, (5) Keluasan pengalaman, (6) Sikap dan perilakunya, (7) Kebajikannya, (8) Kreativitasnya, (9) Moralitasnya, Sedangkan yang termasuk dalam derajat kinerja kelompok dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain: (1) Kerjasamanya, (2) Keutuhan, (3) Disiplin, (4) Loyalitas. Kemudian dilihat dari derajat kinerja institusi mencakup beberapa aspek diantaranya: (1) Hubungan dengan institusi lain, (2) Fleksibilitas, (3) Adaptabilitasnya, (3) Pemecahan konflik

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2006 : 128) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan manfaat mengenai penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Manfaat bagi pegawai/karyawan yang dinilai antara lain :
  - a) Meningkatkan motivasi
  - b) Meningkatkan kepuasan kerja
  - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
2. Manfaat bagi penilai
  - a) Meningkatkan kepuasan kerja
  - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
  - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
  - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
  - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Manfaat bagi Organisasi/Perusahaan
  - a) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
  - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
  - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

### ***Pelayanan Publik***

Pelayanan Publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (Widodo Joko, 2001). Sedangkan Pelayanan Umum oleh Lembaga Administrasi Negara (1998) diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat, di daerah, dan di lingkungan badan usaha milik negara/daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban pemerintah daerah sebagai penyelenggara utama pelayanan publik untuk melayani kebutuhan publik yang lebih baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan demokratis, hal ini dapat diartikan bahwa "Pelayanan Publik adalah segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik".

Memberikan pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik (pemerintah daerah) merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara berkesinambungan seiring dengan perkembangan harapan publik yang menuntut untuk dilakukan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Setiap manusia memerlukan alat-alat yang dapat mendukung kehidupannya. Alat-alat tersebut dapat berupa barang dan jasa bahkan kepedulian terhadap sesama maupun lingkungan yang kesemuanya disebutkan kebutuhan.

Sherwood menyatakan: Profesionalisme pemerintah sedang mengalami pemunduran, saat ini lebih banyak pejabat politik dalam birokrasi, dan lingkungan kerja belum mendukung atau dapat dipercaya. Tetapi pejabat pemerintah mempunyai peran penting untuk memulihkan lingkungan kerja agar sesuai dengan standart profesionalisme. Dengan demikian bidang pelayanan publik masih perlu mendapat perhatian dan pembenahan secara sungguh-sungguh dalam berbagai sektor yang menjadi pendukung terselenggaranya pelayanan publik yang efektif sehingga dapat menjawab tantangan yang ada yaitu memberikan pelayanan yang professional guna memenuhi tuntutan masyarakat.

### ***Pengertian Satuan Perlindungan Masyarakat***

Satuan Perlindungan masyarakat ( Satlinmas ) Menurut Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 10 tahun 2009 tentang Penugasan Satuan perlindungan Masyarakat dalam Penanganan Kententruman, Ketertiban dan Keamanan Penyelenggaraan Pemilihan Umum. Pada pasal 1 butir 1 yaitu : Satuan Perlindungan masyarakat yang selanjudnya disebut satuan linmas adalah warga masyarakat yangng disiapkan yang dibekali pengetahuan danserta ketrampilan untuk melaksanakan kegiatan penganan bencana guna mengurangi dan memperkecil akibat bencana, serta ikut memelihara keamanan, keterntraman dan ketertiban masyarakat, kegiatan sosial kemasyarakatan.

Tergabungnya Satuan Perlindungan Masyarakat dan terbentuknya Kepala Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat di bawah nauangan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Malinau yaitu sejak diterbitkannya Peraturan Bupati Malinau Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Kedudukan Tugas Pokok, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malinau. Dan Bidang Satuan



perlindungan Masyarakat merupakan salah satu bidang yang bernaung dibawah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dimana dalam BAB III dari Peraturan Bupati Malinau tersebut tentang Klasifikasi dan Susunan Organisasi pasal 5 menjelaskan bahwa Susunan Organisasi Satpol PP dengan Tipe A. Memiliki 5 Bidang dan salah satunya adalah Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) dan terdiri dari 3 kepala Seksi yaitu, Kepala Seksi Satuan Perlindungan Masyarakat, Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat, Kepala Seksi Binas Potensi Masyarakat.

### ***Konsep Menciptakan Keamanan, Ketentraman dan Ketertiban***

Menurut Tim Penyusun Departemen Pendidikan Nasional (2008:1787), “upaya adalah usaha, akal atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya”. Selanjutnya menurut Tim Penyusun Departemen Pendidikan Nasional (2008: 1787), “mengupayakan adalah mengusahakan, mengikhtiarkan, melakukan sesuatu untuk mencari akal (jalan keluar) dan sebagainya”. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya adalah suatu usaha yang dilakukan dengan maksud tertentu agar semua permasalahan yang ada dapat terselesaikan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga dapat digambarkan bahwa upaya dimaksud adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh anggota satuan Perlindungan masyarakat.

Asal katanya aman adalah suatu kondisi yang bebas dari segala macam bentuk gangguan dan hambatan. Sedangkan pengertian Ketertiban adalah suatu keadaan dimana segala kegiatan dapat berfungsi dan berperan sesuai ketentuan yang ada.

Pengertian Kamtibmas menurut Pasal 1 Undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 disebutkan bahwa pengertian Kamtibmas adalah: Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentraman yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis termasuk penelitian deskriptif dan akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bermaksud mendeskripsikan relasi sebuah peristiwa untuk memperoleh gambaran tentang fenomena yang terjadi dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti. Menurut Raxavieh, (1996:332) bahwa penelitian deskriptif dirancang untuk mendapatkan informasi tentang status gejala dan diarahkan untuk menentukan sifat situs pada saat penelitian dilakukan.

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis data dengan menggunakan *interactive model of analysis* yang dikemukakan oleh Huberman (2009:20).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Kinerja Satlinmas dalam Menciptakan Keamanan, tentraman dan Ketertiban di Kecamatan Malinau Kota***

Salah satu tugas dalam perlindungan masyarakat (Linmas) adalah melaksanakan pelayanan teknis dalam rangka memelihara dan mempertinggi ketahanan rakyat terhadap gangguan dan ancaman dari segala bidang, berkoordinasi dengan instansi lainnya dalam upaya pencegahan dan penanggulangan akibat bencana serta berkoordinasi dengan instansi lainnya untuk melancarkan kegiatan pemilu.

Untuk melaksanakan tugas perlindungan masyarakat di Kecamatan Malinau Kota, Kantor Satpol PP dan Damkar Kabupaten Malinau menugaskan 189 orang dari Satuan Linmas yang dalam struktur organisasi pemerintah daerah berada di Bidang Perlindungan Masyarakat. Seluruh anggota linmas yang bertugas berasal dari unsur masyarakat Kecamatan Malinau Kota.

Dalam rangka efektifitas pelaksanaan tugas dalam menciptakan keamanan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan Malinau Kota, maka dibuat sistem Komando, yang terdiri dari Komandan Regu Satlinmas untuk di Kecamatan dan Koordinator Regu untuk tiap kelurahan.

Mengenai gambaran kinerja satlinmas lebih sistematis, maka urutan penyajian data penelitian sebagai berikut, yaitu: kemampuan petugas dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja yang dihasilkan, sikap disiplin dalam melaksanakan tugas, kreativitas petugas linmas melaksanakan tugas, kerjasama dengan anggota masyarakat.

#### ***Kemampuan Petugas dalam Menyelesaikan Tugas***

Kemampuan petugas satlinmas dalam menyelesaikan tugas adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh petugas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah digariskan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kemampuan aparatur sangat penting untuk menunaikan tugasnya. Melalui kemampuan yang dimiliki akan secara pribadi tentunya akan sangat menentukan kinerja organisasi atau kelompok sehingga pelaksanaan tupoksi petugas Linmas dalam upaya menciptakan keamanan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan Malinau Kota dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dari data hasil penelitian mengenai kemampuan petugas Linmas dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa kemampuan petugas Linmas sudah cukup baik. Hal ini karena peran petugas sudah terlaksana dengan cukup baik dalam hal pengamanan dan menjaga ketertiban, baik pada kantor-kantor pemerintahan maupun membantu menjaga masyarakat menjaga keamanan kelurahan.



***Kualitas Hasil Kerja***

Hasil pekerjaan yang berkualitas merupakan kondisi hasil yang diinginkan dari hasil sebuah pelaksanaan tugas sesuai yang telah digariskan. Kondisi yang diinginkan tersebut biasanya telah digariskan dalam prosedur pelaksanaan setiap tugas. Ketidaksesuaian dengan prosedur akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Oleh karenanya hasil pekerjaan seorang yang berkualitas diperlukan suatu kecermatan, pengetahuan terhadap prosedur kerja yang telah ditentukan.

Dengan memperhatikan pendapat dan informasi dari wawancara dengan informan di lapangan, dapat diketahui bahwa kualitas dari hasil pelaksanaan tugas dilihat dari kualitas hasil pekerjaan melalui indikator kesesuaian dengan prosedur kerja, kecermatan dalam melaksanakan pekerjaannya dan target waktu yang ditentukan dapat dikatakan cukup baik. Meskipun pada dasarnya ada perbedaan pada masing-masing petugas namun dapat dikatakan secara garis besar telah berhasil menunjukkan hasil kerja yang cukup baik.

***Sikap Disiplin dalam Melaksanakan Tugas***

Sebagai pihak yang bertugas menciptakan keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat, petugas satlinmas tentunya memiliki sikap dan perilaku yang mentaati peraturan kerja. Termasuk dalam aspek disiplin, dimana masalah waktu ini merupakan hal mendasar karena pada umumnya bekerjanya seorang dibatasi oleh waktu. Petugas Satlinmas yang merupakan bagian dari sumberdaya manusia pemerintah daerah perlu memiliki komitmen untuk selalu bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas menjaga keamanan, ketertiban dan ketentraman masyarakat guna pencapaian visi dan misi pemerintah daerah yang telah direncanakan.

Dari pendapat informan di atas dapat diketahui bahwa sikap disiplin petugas linmas dalam melaksanakan tugas di tempat mereka bekerja masih belum optimal. Masih adanya oknum petugas yang kurang mentaati dan mematuhi terhadap waktu kerja.

***Kreativitas Petugas Linmas dalam melaksanakan Tugas***

Kreativitas yang dimiliki seseorang dalam bekerja berbeda-beda, ada yang selalu mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja, namun ada pula tidak. Indikator adanya kreativitas dapat dilihat dari daya kreasi menciptakan hal-hal baru dari seseorang. Daya kreasi kerja yang dimiliki oleh seorang menyebabkan mereka tergerak untuk menciptakan hal-hal yang baru sehingga hasil atau produk kerja semakin efektif, efisien dan produktif. Kreativitas akan sangat berarti bagi peningkatan kinerja seorang, karena akan menghasilkan sebuah hasil kerja yang akan sangat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas petugas linmas belum berkembang dengan baik, dalam artian bahwa inisiatif dari petugas untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan di waktu luang selama bekerja belum ada

atau dapat dikatakan masih minim. Tingkat ketergantungan terhadap perintah atasan masih tinggi, alhasil jika tidak ada perintah atasan maka petugas diam saja meskipun siap untuk diperintah.

### ***Kerjasama dengan Anggota Masyarakat***

Dalam pencapaian upaya menciptakan keamanan, ketertiban dan ketentraman, diperlukan adanya kerjasama petugas satlinmas dengan anggota masyarakat. Kerjasama pada hakeketnya adalah jalinan kerja diantara dua pihak atau lebih, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama berguna untuk mengoptimalkan hubungan antar pihak yang bekerjasama sehingga terjadi persamaan pemahaman dan kekompakan yang akan dapat menyelesaikan suatu masalah.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kerjasama dan saling membantu sangat diperlukan dalam menjaga keamanan, untuk itu mereka mengembangkan sikap tenggang rasa dan saling pengertian sehingga terjalin kebersamaan.

Selain itu dari kegiatan observasi penulis sewaktu kegiatan siskamling di Kelurahan Malinau Kota dan Kelurahan Pelita Kanaan menunjukkan bahwa secara umum petugas satlinmas telah dapat bekerjasama dengan masyarakat dengan baik. Demikian pula pada kegiatan lainnya di masyakat, secara aktif anggota satlinmas hadir dan membantu dalam acara-acara yang diadakan oleh masyarakat.

Dari hasil penyajian data penelitian pada sub fokus ini menunjukkan bahwa kerjasama antara anggota Satlinmas Kecamatan Malinau Kota dengan masyarakat tempat tinggal petugas telah berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan kerjasama dari para anggota satlinmas sudah baik.

### **Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Anggota SatLinmas dalam Menciptakan Keamanan, Ketertiban dan Ketentraman di Kecamatan Malinau Kota**

Beberapa faktor pendukung yang teridentifikasi dapat mendukung pelaksanaan tugas anggota satlinmas di Kecamatan Malinau Kota khususnya dan Kabupaten Malinau pada umumnya adalah:

- a. Adanya perangkat peraturan perundang-undang, termasuk UU Pemerintahan Daerah (kini UU nomor 23 Tahun 2014), yang menjadi pedoman kerja Satpol PP dan peningkatan peran pelayanan Linmas di daerah.
- b. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan Satpol PP dan Damkar Kabupaten Malinau untuk meningkatkan kinerja petugas dalam menciptakan kondisi wilayah yang kondusif.
- c. Jumlah anggota Satlinmas yang memadai sehingga penempatan petugas bersifat merata diseluruh Pos Kamling, Kelurahan termasuk Kantor Kecamatan dan membantu pengamanan rutin masyarakat.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam kinerja satlinmas di Kecamatan Malinau Kota diantaranya adalah:

- a. Tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan ini berhubungan langsung dengan adanya pemahaman anggota satlinmas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan minimnya pendidikan satlinmas ternyata mempengaruhi hasil kerja. Rendahnya pendidikan anggota satlinmas yang ada saat ini karena pada saat penerimaan anggota tidak melihat latar belakang pendidikan tetapi hanya melihat kemauan untuk mengabdikan diri dalam membantu pemerintah daerah yang pada saat itu baru di mekarkan menjadi kabupaten.
- b. Belum seluruh anggota Linmas di Kabupaten Malinau mengikuti diklat dalam rangka peningkatan kemampuan pengamanan, menyebabkan kurangnya pengetahuan, ketrampilan dan keahlian, akhirnya upaya untuk meningkatkan kinerja masih kurang optimal.
- c. Masih ada petugas yang memiliki motivasi yang rendah terhadap pelaksanaan tugas linmas karena faktor ekonomi para anggota Satlinmas. Sementara itu keterbatasan anggaran untuk insentif kepada anggota terkendala dengan minimnya anggaran untuk pengembangan Satlinmas di Kabupaten Malinau.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kinerja Anggota Satlinmas dalam upaya menciptakan keamanan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan Malinau Kota yang diukur melalui beberapa instrument kinerja yaitu meliputi, kemampuan dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, sikap disiplin kerja, kreativitas dalam bekerja, dan kerjasama dengan masyarakat telah menunjukkan hasil kerja yang cukup baik. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada aspek kemampuan menunjukkan bahwa anggota satlinmas telah mampu menyelesaikan tugas baik dari camat maupun lurah dalam tugas pengamanan saat kegiatan di kelurahan atau kecamatan, mampu menjaga ketertiban dan ketentraman warga di lingkungannya dan mampu ikutserta membantu warga yang membutuhkannya.
- b. Pada aspek kualitas hasil kerja menunjukkan bahwa ketaatan anggota satlinmas pada prosedur kerja sudah cukup baik, seperti menggunakan pendekatan persuasif dalam mengatasi perbedaan antar warga. Akan tetapi belum semua anggota satlinmas bekerja dengan cermat. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya laporan tertulis dari situasi dan kondisi lokasi yang mereka jaga. Sedangkan dalam hal waktu penyelesaian tugas telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- c. Pada aspek disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja anggota satlinmas telah cukup baik. Sebagian besar telah memiliki sikap disiplin kerja, diantaranya patuh terhadap pimpinan, mengikuti

kegiatan apel, dan melapor jika berhalangan hadir. Hanya sebagian kecil anggota yang masih belum menunjukkan sikap disiplin kerja.

- d. Pada aspek kreativitas menunjukkan bahwa sebagian besar anggota satlinmas belum mengembangkan kreativitas dalam bekerja, seperti belum mampu memaksimalkan waktu kerja, masih tergantung pada perintah pimpinan dan tidak membuat laporan kerja.
- e. Pada aspek kerjasama dengan masyarakat menunjukkan telah adanya kerjasama yang baik. Terindikasi dari keaktifan mereka pada kegiatan siskamling dan pada acara-acara yang diadakan masyarakat.

Faktor-faktor Pendukung dalam mencapai kinerja satlinmas di Kecamatan Malinau Kota adalah dasar perangkat peraturan perundang-undang terkait tupoksi Satlinmas, adanya komitmen yang kuat dari pimpinan Satpol PP dan Damkar Kabupaten Malinau untuk meningkatkan kinerja Satlinmas, jumlah anggota Satlinmas yang memadai sehingga penempatan petugas bersifat merata diseluruh Pos Kamling, Kelurahan termasuk Kantor Kecamatan dan membantu pengamanan rutin masyarakat. Sedangkan faktor-faktor yang menghambat pencapaian kinerja adalah tingkat pendidikan anggota yang masih cukup rendah, belum seluruh anggota mengikuti diklat pengamanan, motivasi sebagian petugas masih rendah dan keterbatasan anggaran pemerintah untuk meningkatkan honorariumnya.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Terkait dengan temuan penelitian bahwa sebagian besar satlinmas tidak membuat laporan kerja harian kiranya perlu adanya peningkatan pengawasan dari pimpinan regu, peningkatan kemampuan administrasi dan penyediaan alat tulis kepada anggota linmas.
2. Dalam hal masih lemahnya kreativitas anggota linmas dan ketergantungan perintah dari pimpinan, kiranya dapat lebih ditingkatkan melalui pengembangan tugas dan tugas satlinmas, namun perlu diiringi dengan peningkatan besaran insentif.
3. Kantor Satpol PP dan Damkar Kabupaten Malinau diharapkan secepatnya melakukan pelatihan kepada para anggota linmas yang belum mengikutinya. Sistem pelaporan hasil kerja diharapkan menjadi materi pelatihan sehingga dapat diterapkan di lapangan saat bekerja.
4. Pemerintah perlu melakukan perencanaan personel satlinmas dengan lebih cermat, terutama dalam hal standar pendidikan minimal bagi anggota satlinmas sehingga SDM anggota linmas dapat meningkat . Demikian pula dengan upaya meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif yang lebih layak.

#### **Daftar Pustaka**

- Anonim. 2014. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2014 tentang *Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat*.
- Dwiyanto. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Milles, M. B, A.M. Huberman. 1992. *Qualitative Data Analysis*. Terjemahan Tjejep Rehendi Rohidi. Penerbit UI Press: Jakarta.
- Raxavieh. 1998. *Qualification Reseach Method*. Prentice Hall of India Privat Limited: New York.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE TKPN: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Bagian Kedua. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Steers, Richard, M. 1990. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Widodo, D.S. 2001. *Administrasi Kepegawaian*. Penelitian Balai Administrasi. Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.
- Zauhar, Soesilo. 2007. *Reformasi Administrasi Negara. Konsep Dimensi Dan Strategi*. Bumi Aksara: Jakarta.